

## ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ «БАЛАНСУ» ПІДТВЕРДЖУЮТЬСЯ СУДОВОЮ ПРАКТИКОЮ

**Предмет спору:** під час позапланової перевірки органи Держпраці не можуть розглядати питання, які не є підставою для її призначення.

**Ситуація**

У березні 2017 року орган Держпраці провів позапланову перевірку ТОВ. Перевірка була призначена на підставі звернення органу ДФС і зі згоди центрального органу Держпраці. Зокрема, Держпраці дала згоду провести перевірку на предмет виявлення фактів використання підприємством праці неоформлених співробітників.

В акті перевірки були зафіксовані такі порушення:

- протягом січня 2017 року середньомісячна зарплата нараховувалася у розмірі, нижчому від встановленого законодавством мінімуму;
- працівникові не була нарахована і виплачена сума компенсації за всі дні невикористаної щорічної відпустки;
- фактично відпрацьовані у святковий день години не були оплачені працівникові в подвійному розмірі;
- остаточний розрахунок із звільненими працівниками проведено не-своєчасно.

На підставі акта перевірки був винесений припис із вимогою до ТОВ усунути вищезгадані порушення. Також органом Держпраці була прийнята постанова про накладення штрафів на підставі:

- абзацу четвертого ч. 2 ст. 265 КЗпП – у розмірі 64 000 грн.;
- абзацу восьмого ч. 2 ст. 265 КЗпП – у розмірі 3200 грн.

У зв'язку із цим ТОВ звернулося до суду з позовом про визнання дій Держпраці (конкретно – проведення позапланової перевірки) незаконними і скасування постанови про накладення штрафу, а також припису. Суд першої інстанції задовольнив вимоги ТОВ. Але орган Держпраці подав апеляційну скаргу.

**Чому виник спір**

Про проведення позапланової перевірки суб'єкта господарювання (далі – СГ) заздалегідь не попереджають. І, на відміну від планових перевірок, кількість «раптових» перевірок за рік не регламентована. Проте позапланові перевірки проводяться тільки за наявності для цього законних підстав. Такі підстави перелічені у ст. 6 Закону від 05.04.07 р. № 877-V (далі – Закон

№ 877). Крім того, перевіряти можуть тільки ті питання, які стали підставою для призначення позапланової перевірки.

Якщо контролюючий орган порушує вищезгадані вимоги закону під час призначення і проведення позапланових перевірок, є сенс оскаржити такі дії в суді.

**Аргументи суду**

**1.** Підстави для проведення позапланових перевірок передбачено в ч. 1 ст. 6 Закону № 887.

**2.** На підставі ч. 5 ст. 7 Закону № 887 перед початком перевірки посадові особи органу державного нагляду (контролю) зобов'язані пред'явити керівникові СГ направлення на перевірку і свої службові посвідчення, а також вручити копію направлення.

**3.** Як підставу для призначення позапланової перевірки позивача відповідач використав листи органу ДФС і згоду центрального органу Держпраці, які за своїм змістом, цілями і завданнями **не відповідали предмету** проведеної відповідачем позапланової перевірки позивача. Фактично перевірка законодавства про працю проводилася **суцільним порядком**, тобто перевірялися всі питання, які зазвичай є предметом планової перевірки.

**4.** Статтею 265 КЗпП була запроваджена фінансова відповідальність СГ. Проте порядок накладення штрафів за ст. 265 КЗпП був затверджений пізніше – постановою КМУ від 26.04.17 р. № 295 (далі – Порядок № 295) – і набув чинності 16.05.17 р. І лише із цієї дати органи Держпраці отримали повноваження на фактичне застосування цих штрафів. Тобто за результатами перевірки позивача, проведеної в березні 2017 року, ці штрафи ще не могли застосовуватися.

**5.** Державний контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюється інспекторами праці у формі інспекційних відвідувань і невіїзних інспекцій (п. 2 Порядку № 295). За результатами цих заходів складається акт, а також припис про усунення порушень (якщо вони виявлені). Акт складається в останній день інспекційних відвідувань або невіїзної інспекції (у двох примірниках). Підписується інспектором і керівни-

ком об'єкта відвідувань або його уповноваженим представником (п. 19, 20 Порядку № 295).

**6.** У п. 2 Порядку, затвердженого постановою КМУ від 17.07.13 р. № 509 (далі – Порядок № 509), у редакції станом на 10.02.16 р., що діяла на момент перевірки, передбачено, що штрафи накладаються посадовими особами органу Держпраці на підставі акта про виявлення ознак порушення законодавства про працю.

**7.** Перевірку позивача здійснювали посадові особи органу Держпраці в період з 14.04.17 р. по 20.04.17 р., і на час її проведення відповідач керувався Порядком, затвердженим наказом Мін'юсту від 30.07.12 р. № 1291/21603 (далі – Порядок № 1291).

**8.** Позапланова перевірка позивача була проведена з питань дотримання законодавства про працю, хоча її предметом мало стати тільки виявлення неоформлених співробітників. Отже, складений за результатами такої перевірки акт не може бути юридичною підставою для притягнення особи до фінансової відповідальності, передбаченої ч.2 ст. 265 КЗпП, оскільки Порядок № 1291, яким керувався орган Держпраці при проведенні перевірки, не відповідає вимогам ч. 4 ст. 265 КЗпП.

### На чиєму боці суд

Апеляційний суд залишив чинним рішення суду першої інстанції. Суд підтвердив той факт, що відповідач вийшов за рамки предмета перевірки і у нього не було підстав для накладення на позивача фінансових санкцій, передбачених ч. 2 ст. 265 КЗпП. Дії відповідача (проведення позапланової перевірки в суцільному порядку) є незаконними, а припис і постанова про накладення штрафу – підлягають скасуванню (постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 14.11.18 р. ЄДРСР, реєстр. № 78229267).

### Про що попереджав «БАЛАНС»

Ми попереджали (див. «БАЛАНС», 2018, № 39-40, с. 58) передплатників про те, що позапланові перевірки органів Держпраці здійснюються тільки у випадку, якщо для цього є підстави, передбачені в ст. 6 Закону № 877. При цьому під час позапланової перевірки розгляду підлягають тільки ті питання, які стали підставою для її призначення. Ці питання повинні бути чітко зазначені в направленні на перевірку.

### Рекомендації «БАЛАНСУ»

Ми рекомендували (див. «БАЛАНС», 2018, № 39-40, с. 58) оскаржити дії органу Держпраці, якщо для проведення позапланової перевірки не було підстав або допущені інші процедурні порушення.

Зокрема, винесене розпорядження можна оскаржити протягом 10 днів в адміністративному порядку (ст. 21 Закону № 877, п. 30 Порядку № 295). Скарга подається начальникові (його заступникові) територіального органу Держпраці. А якщо СГ буде не згоден із результатом розгляду скарги, тоді нову скаргу можна подати безпосередньо начальникові (або його заступникові) Держпраці України. Якщо скарга буде подана протягом 10 днів, то виконання розпорядження припиняється.

Оскаржити постанову про накладення штрафу органом Держпраці можна і в судовому порядку (п. 10 Порядку № 509). Позов треба подавати до окружного адміністративного суду (ст. 22 Кодексу адміністративного судочинства, далі – КАС).

Звернутися до суду СГ може на власний вибір:

- або за місцем знаходження свого підприємства;
- або за місцем знаходження відповідача – органу Держпраці, який виніс постанову про накладення штрафу (ст. 25 КАС).

Подати позов слід протягом 6 місяців (ст. 122 КАС).

### Висновки

Під час позапланової перевірки органи Держпраці не мають права перевіряти питання, які **не є предметом перевірки**. Крім того, органи Держпраці отримали повноваження накладати фінансові санкції, передбачені в ч. 2 ст. 265 КЗпП, тільки з моменту набуття чинності Порядку № 295 – з 16.05.17 р. А позапланова перевірка позивача відбулася в березні 2017 року. Тому підприємство оспорило рішення органу Держпраці і виграло спір у суді.

Прислухайтесь до наших рекомендацій, і ви теж зможете захистити своє підприємство від необґрунтованих штрафів.

**Наші рекомендації приймаються як аргументи у спірних ситуаціях з опонентами та контролюючими органами.**

Читайте і застосовуйте на практиці!  
www.promo.balance.ua

